escola profissional
de comércio externo

ESCOLA PROFISSIONAL DE COMÉRCIO EXTERNO

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

Documento institucional

A EPCE - Escola Profissional de Comércio Externo, com o NIPC 504 707 175, e sede em Rua Gonçalo Cristóvão, 309-1, 4000-270 Porto, adiante designada por Empresa, adota o presente Código, assumindo o compromisso de prevenir e combater o assédio e de garantir condições de trabalho que respeitem a dignidade de todas as pessoas.

Capítulo I- Disposições gerais

Artigo 1.º
Objeto e enquadramento

1 — O presente Código estabelece os princípios de conduta, as medidas de prevenção e os procedimentos de comunicação e atuação perante situações suscetíveis de constituir assédio no trabalho.

2 — O Código é adotado ao abrigo dos *artigos 29.º e 127.º, n.º 1, alíneas k) e l), do Código do Trabalho,* sem prejuízo das demais normas legais e convencionais aplicáveis.

Artigo 2.º
Âmbito de aplicação

1 — O Código aplica-se aos membros dos órgãos sociais, dirigentes, chefias, trabalhadores, incluindo trabalhadores temporários, estagiários e demais pessoas que prestem atividade na Empresa, independentemente do vínculo ou da posição hierárquica.

2 — As regras de respeito e de prevenção são igualmente promovidas nas relações com candidatos a emprego, clientes, fornecedores, prestadores de serviços e outros terceiros. A atuação sobre pessoas externas respeita os poderes legais e contratuais da Empresa, não lhes sendo aplicável o seu poder disciplinar laboral quando não sejam seus trabalhadores.

3 — O Código abrange os comportamentos relacionados com o trabalho, nas instalações da Empresa ou fora delas, incluindo teletrabalho, deslocações, formação, eventos profissionais e comunicações por telefone, correio eletrónico, plataformas digitais ou redes sociais.

Artigo 3.º
Princípios e deveres de conduta

1 — Todas as pessoas abrangidas devem respeitar a dignidade, a igualdade de tratamento, a integridade física e moral e a reserva da vida privada, atuando com urbanidade e abstendo-se de comportamentos discriminatórios, intimidatórios, hostis ou humilhantes.

2 — É proibida a discriminação fundada, nomeadamente, no sexo, idade, origem étnica ou racial, nacionalidade, ascendência, deficiência, doença crónica, orientação sexual, identidade de género, situação familiar, religião, convicções políticas ou ideológicas ou filiação sindical, bem como em qualquer outro fator legalmente protegido.

3 — Compete às chefias promover um ambiente de trabalho respeitador, identificar sinais de risco e comunicar prontamente ao responsável designado quaisquer alegadas situações de assédio de que tenham conhecimento. Todos devem colaborar, nos termos legais, no esclarecimento dos factos e preservar os elementos relevantes de que disponham.

Capítulo II- Identificação e prevenção do assédio

Artigo 4.º
Conceito de assédio

1 — É proibida qualquer prática de assédio. Para efeitos deste Código, o conceito abrange condutas indesejadas, designadamente associadas a fatores discriminatórios, que, no acesso ao emprego, no trabalho ou na formação profissional, tenham por finalidade ou consequência constranger ou perturbar alguém, lesar a sua dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, nos termos do *artigo 29.º do Código do Trabalho.*

2 — O assédio moral pode manifestar-se por comportamentos de desqualificação, humilhação, isolamento, intimidação ou perseguição, frequentemente reiterados, apreciados no seu contexto.

3 — O assédio sexual compreende condutas indesejadas de natureza sexual, expressas verbalmente, por gestos ou por contacto físico, com as finalidades ou consequências referidas no n.º 1.

4 — O assédio pode ocorrer de superior para subordinado, de subordinado para superior, entre colegas ou envolver terceiros.

Artigo 5.º
Exemplos de comportamentos proibidos

1 — Podem constituir assédio moral, conforme o contexto, a frequência e a gravidade: humilhar ou insultar; ridicularizar publicamente; divulgar rumores lesivos; excluir injustificadamente de informação necessária ao trabalho; retirar funções ou atribuir tarefas impossíveis ou degradantes com finalidade persecutória; ameaçar ou exercer pressão abusiva para obter a cessação do vínculo.

2 — Podem constituir assédio sexual: comentários ou insinuações sexuais indesejados; envio ou exibição de imagens de teor sexual; convites de natureza sexual persistentes e indesejados; contactos físicos não desejados; propostas ou pressões que associem vantagens profissionais ou a manutenção do emprego à aceitação de condutas sexuais.

3 — Divergências profissionais, críticas objetivas e respeitosas, avaliação de desempenho e exercício legítimo dos poderes de direção e disciplinar não constituem, por si só, assédio.

Artigo 6.º
Medidas de prevenção

1 — A Empresa divulga o Código, informa sobre os meios de participação, promove ações de sensibilização adequadas às funções exercidas e integra a prevenção do assédio na avaliação e gestão dos riscos psicossociais, em articulação com os serviços de segurança e saúde no trabalho.

2 — As chefias acompanham as condições de trabalho e intervêm perante comportamentos inadequados. A Empresa avalia periodicamente a eficácia das medidas adotadas, utilizando, sempre que possível, informação agregada que não identifique as pessoas envolvidas.

Capítulo III Participação e atuação interna

Artigo 7.º
Responsável e destinatário alternativo

1 — A receção e o acompanhamento das participações competem a António Manuel Vaz Marques Madama — Diretor Geral, através de e-mail: antoniomadama@epce.pt, ou de correspondência confidencial dirigida a EPCE- Rua Gonçalo Cristóvão, 309-1, 4000-270 Porto.

2 — Quando a participação envolva o responsável, exista conflito de interesses ou não seja possível contactá-lo, é dirigida a Cecília Teresa Pereira da Cruz — Diretora Pedagógica, através de e-mail: cecilia.cruz@epce.pt ou EPCE - Rua Gonçalo Cristóvão, 309-1, 4000-270 Porto.

3 — Nenhuma pessoa envolvida nos factos ou com conflito de interesses intervém na receção, averiguação ou decisão sobre a participação. Se estiverem envolvidos titulares do órgão de gestão, a apreciação é assegurada por pessoa independente e a decisão cabe ao órgão legalmente competente que não esteja impedido, sem prejuízo do recurso às autoridades.

Artigo 8.º
Apresentação da participação

1 — Qualquer pessoa que se considere visada ou tenha conhecimento de factos suscetíveis de constituir assédio pode apresentar participação, sem necessidade de informar previamente o superior hierárquico, confrontar a pessoa denunciada ou tentar uma resolução informal.

2 — A participação pode ser escrita ou verbal. Sendo verbal, é reduzida a escrito, permitindo-se ao participante confirmar ou corrigir o respetivo conteúdo.

3 — A participação deve indicar, na medida do possível, os factos, as pessoas envolvidas, as circunstâncias de tempo e lugar, as testemunhas e os elementos de prova disponíveis.

4 — As comunicações anónimas são apreciadas quando contenham elementos que permitam diligências úteis.

Artigo 9.º
Confidencialidade e proteção de dados

1 — A participação e os elementos recolhidos são tratados de forma reservada. O acesso limita-se às pessoas que necessitem de conhecer a informação para receber, averiguar, decidir ou cumprir obrigações legais, mantendo-se o dever de sigilo após a conclusão do processo ou a cessação de funções.

2 — A confidencialidade não afasta os direitos de defesa e de contraditório nem as comunicações legalmente devidas às autoridades.

3 — A Empresa, enquanto responsável pelo tratamento, recolhe apenas os dados necessários, define os fundamentos legais adequados, adota medidas de segurança e conserva os elementos pelo tempo necessário às finalidades do procedimento e ao cumprimento de obrigações legais ou defesa de direitos.

4 — A informação sobre o tratamento, os critérios e prazos de conservação e o exercício dos direitos dos titulares encontra-se disponível no site: https://epce.pt/, podendo ser solicitada através de geral@epce.pt.

Artigo 10.º
Receção e apuramento dos factos

1 — A receção é registada e, sendo possível contactar o participante, acusada no prazo indicativo de cinco dias úteis.

2 — A Empresa instaura procedimento disciplinar sempre que tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho imputáveis a trabalhador sujeito ao seu poder disciplinar, nos termos do *artigo 127.º, n.º 1, alínea l), do Código do Trabalho*.

3 — O apuramento é conduzido com diligência, imparcialidade e respeito pela presunção de inocência e pelos direitos de defesa.

4 — Sendo possível, o participante recebe informação inicial sobre o encaminhamento até dez dias úteis após a receção e é informado da conclusão em termos compatíveis com a confidencialidade e os direitos de terceiros.

Artigo 11.º
Medidas de proteção e atuação perante terceiros

1 — A Empresa adota medidas adequadas para prevenir a continuação dos factos e proteger as pessoas envolvidas, designadamente ajustamentos organizativos legalmente admissíveis, limitação de contactos e encaminhamento para os serviços de segurança e saúde no trabalho ou apoio apropriado.

2 — As medidas são proporcionais, revistas em função da evolução do caso e não constituem uma sanção antecipada.

3 — Quando os factos envolvam trabalhadores temporários ou trabalhadores de prestadores de serviços, a Empresa articula a atuação com a respetiva entidade empregadora, respeitando a confidencialidade e os direitos de cada interveniente.

4 — Tratando-se de terceiros, são adotadas as medidas legais e contratuais adequadas, podendo incluir restrições de acesso, exigência de substituição do interlocutor ou atuação sobre a relação contratual, bem como comunicação às autoridades competentes quando devida ou justificada.

Artigo 12.º
Proteção contra retaliações

1 — É proibida qualquer retaliação contra quem apresente uma participação de boa-fé, preste declarações ou colabore no apuramento dos factos, incluindo ameaças, isolamento, prejuízos profissionais ou tratamento desfavorável motivado por essa intervenção.

2 — A ausência de prova ou o arquivamento não significam, por si só, que a participação seja falsa ou abusiva.

3 — Nos termos do *artigo 29.º, n.º 6, do Código do Trabalho*, o denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, salvo atuação dolosa, com base em declarações ou factos constantes de processo judicial ou contraordenacional desencadeado por assédio, até decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do contraditório.

Capítulo IV- Responsabilidade e disposições finais

Artigo 13.º
Responsabilidade e direitos das pessoas visadas

1 — A violação do Código por trabalhador pode constituir infração disciplinar.

2 — A prática de assédio pode originar responsabilidade contraordenacional, civil e, quando preenchidos os pressupostos legais, penal.

3 — São preservados os direitos da vítima à reparação dos danos e os demais direitos previstos na lei, incluindo os relativos a doença profissional e, quando se verifiquem os respetivos pressupostos, à resolução do contrato de trabalho com justa causa.

Artigo 14.º
Recurso a entidades externas

1 — A utilização do procedimento interno é facultativa e não condiciona o direito de recorrer diretamente à Autoridade para as Condições do Trabalho, à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, aos tribunais, ao Ministério Público ou às autoridades policiais, segundo as respetivas competências.

2 — A Empresa disponibiliza informação atualizada sobre os meios oficiais de contacto e colabora com as autoridades, cumprindo as obrigações de comunicação e entrega de elementos legalmente exigíveis.

Artigo 15.º
Aprovação e divulgação

1 — O Código é aprovado pela Gerência, após audição das estruturas representativas dos trabalhadores legalmente previstas, quando existentes, e divulgado na sede e nos locais de trabalho de forma a permitir o seu conhecimento permanente.

2 — É também disponibilizado na Secretaria da EPCE e site: https://epce.pt/ e entregue aos atuais trabalhadores e aos que venham a iniciar funções.

3 — As alterações seguem as formalidades de aprovação, consulta e divulgação legalmente aplicáveis.

Artigo 16.º
Entrada em vigor e aplicação

1 — O Código entra em vigor em junho de 2026

2 — As dúvidas de aplicação são apreciadas pelo responsável designado, com apoio jurídico quando necessário, prevalecendo as normas legais imperativas e os instrumentos de regulamentação coletiva aplicáveis.

Anexo I

Formulário de participação de alegada situação de assédio

Empresa: Escola Profissional de Comércio Externo

Destinatário:

O preenchimento deste formulário é facultativo. A participação pode ser apresentada pelos restantes meios previstos no Código. Descreva os factos de que tem conhecimento, sem necessidade de os qualificar juridicamente. Pode juntar folhas adicionais.

Nome e contacto seguro do participante

_____

Relação com a Empresa e identificação da pessoa visada

_____

Identificação da pessoa ou pessoas denunciadas e respetivas funções

_____

Descrição dos factos com indicação de datas locais e frequência

_____

_____

_____

_____

Testemunhas e elementos de prova disponíveis

_____

_____

Riscos atuais e necessidades de proteção imediata

_____

_____

Data: _____ Assinatura, se aplicável: _____

Anexo II

Declaração de receção e tomada de conhecimento

Empresa: Escola Profissional de Comércio Externo

Eu, _____, com a função de _____, declaro que recebi ou que me foi disponibilizado o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da Empresa, na versão aprovada em junho de 2026, e que tomei conhecimento do seu conteúdo e dos meios de participação nele previstos.

Foi-me indicado que posso consultar o Código na Secretaria da EPCE e Site: https://epce.pt/ e solicitar esclarecimentos através dos contactos divulgados.

A presente declaração documenta a receção e a tomada de conhecimento do Código, sem implicar renúncia a direitos, limitação do recurso a entidades externas ou consentimento genérico para o tratamento de dados pessoais.

Local e data: _____

Assinatura: _____